

命 令 書

申 立 人 派遣ユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社伊予銀行
代表取締役 Y 1

被申立人 いよぎんスタッフサービス株式会社
代表清算人 Y 2

上記当事者間の都労委平成22年不第54号事件について、当委員会は、平成24年3月27日第1558回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同櫻井敬子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

申立人派遣ユニオン（以下「組合」という。）の組合員である X 2（以下「X 2」という。）は、昭和62年2月から申立外伊予銀ビジネスサービス

株式会社（以下「I B S」という。）ないし被申立人いよぎんスタッフサービス株式会社（以下「I S S」という。）に、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（以下「派遣法」という。）にいう派遣労働者として雇用され、派遣先である被申立人株式会社伊予銀行（以下「伊予銀行」といい、I S Sと併せて「会社ら」という。）において、約13年3か月（更新27回）就労していたが、平成12年5月31日をもってI S Sを雇止めとなった。

X 2は、雇止めは権利の濫用として許されず、また、伊予銀行との間に黙示の労働契約が成立しているとして、さらに、伊予銀行において同人に対するいじめがあったなどとして、会社らに対し、雇用関係存在確認、賃金及び慰謝料の支払いなどを求めて松山地方裁判所に提訴したが、15年5月、同裁判所において棄却判決、18年5月、高松高等裁判所において一部認容・一部棄却判決、21年3月、最高裁判所において上告棄却及び上告受理申立ての不受理の決定が下された。

X 2は、21年夏頃、組合に加入し、組合は、同年9月から11月にかけて、X 2に対する謝罪及び伊予銀行における雇用等を求めて会社らに団体交渉を申し入れたが、会社らは、裁判所の確定判決によりX 2との雇用関係は終了しており、同人は雇用する労働者ではないなどとして、これに応じなかった。

本件は、会社らが、組合からの団体交渉申入れに応じなかったことが、それぞれ不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) X 2の雇用及び待遇を議題とする団体交渉に誠意をもって応ずること。
- (2) 謝罪文の掲示、社員への配布及び組合への手交

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人伊予銀行は、愛媛県松山市に本店を置く地方銀行である。
- (2) 被申立人I S Sは、一般労働者派遣事業を営む、伊予銀行の100%出資の子会社である。平成元年12月1日にI B Sから人材派遣事業部門の営業譲渡を受け、22年10月1日に解散している。

- (3) 申立人組合は、派遣労働者、パートタイム労働者、契約社員など様々な雇用形態で働く労働者を組織する、個人加入のいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約300人である。

2 X 2 の雇止めについて

- (1) X 2 は、昭和62年2月18日に I B S に派遣労働者として雇用され、派遣先である伊予銀行において就労し、I B S ないし I S S と契約を更新していたが、平成12年5月31日をもって I S S を雇止めとなった。

なお、X 2 は、I B S ないし I S S と、27回にわたり契約を更新し、約13年3か月の間雇用され、昭和62年2月18日から4月30日までは伊予銀行の間屋町支店に、それ以降は同行の石井支店に派遣されて就労していた。

- (2) X 2 は、雇止めに至る過程に会社らの種々の違法行為が存在し、雇止めは違法及び無効であるなどとして松山地方裁判所に提訴し（平成12年（ワ）第757号）、会社らに対し要旨次の請求をした。

① 雇用関係存在確認請求、賃金請求

I S S の行った雇止めは権利の濫用として許されず、また、X 2 と伊予銀行との間で黙示の労働契約が成立しているとして、会社らに対し、同人が労働契約上の権利を有することを確認し、毎月11万円の賃金を支払うこと。

② 損害賠償請求

ア 伊予銀行石井支店の Y 3 支店長代理（以下「Y 3 代理」という。）及び同店の Y 4 支店長（以下「Y 4 支店長」という。）のいじめ行為等により精神的苦痛を受けたとして、伊予銀行に対し、使用者責任に基づき慰謝料200万円を支払うこと。

イ 伊予銀行は、派遣先として派遣労働者の就労上の指揮監督権を適法かつ適正に行使すべき信義則上の義務があるにもかかわらず、これを違法に行使して、X 2 に対し就労義務のない就労を指示するなどして上記義務に違反したとして、同行に対し、不法行為に基づき慰謝料200万円を支払うこと。

ウ I S S が、雇用主として派遣先における良好な就労関係の維持のため配慮すべき注意義務及びX 2 の就業機会を確保する義務があるに

もかかわらず、Y3代理からX2がいじめを受けているのを認識しながら何らの対応をせず、また、伊予銀行の意向に追従してX2を雇止めにしたとして、ISSに対し、労働契約上の債務不履行又は不法行為に基づき慰謝料100万円を支払うこと。

エ ISSが、労働契約上の付随義務として、派遣元としての法令上の責任を果たすことはもちろん、適正な雇用管理のために尽力すべき義務があるにもかかわらず、伊予銀行による義務のない就労指示等に関与若しくはこれを放置して上記付随義務の履行を怠ったとして、ISSに対し、労働契約上の債務不履行に基づき慰謝料200万円を支払うこと。

【乙1、2】

(3) 15年5月22日、松山地方裁判所は、X2の請求をいずれも棄却した。

【乙1】

(4) X2は、一審判決を不服として控訴し（平成15年（ネ）第293号）、18年5月18日、高松高等裁判所は、一部認容・一部棄却判決を下した。

二審判決における判断は、要旨以下のとおりである。

① X2とISSとの雇用契約関係及び雇止めについて

X2とIBSないしISSとの雇用契約は、登録型の雇用契約であったものと認めるのが相当である。

そして、X2とISSとの間の雇用契約が反復継続したとしても、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態で存在している場合、あるいは期間満了後も使用者であるISSが雇用を継続すべきものと期待することに合理性が認められる場合には当たらないから、ISSが、同人との間の雇用契約を更新しない旨通知したことにつき、解雇権濫用の法理が類推適用されることはないというべきである。

また、仮に解雇権濫用法理が類推適用される場合に当たるとしても、当該労働契約の前提たるISSと伊予銀行との間の派遣契約が期間満了により終了したという事情は、当該雇用契約が終了してもやむを得ないといえる合理的理由に当たるといえるほかない。

したがって、X2とISSとの登録型雇用契約は12年5月31日の経過

により終了した。

② X 2 と伊予銀行との黙示の労働契約の成否について

社会通念上、X 2 と伊予銀行との間で雇用契約を締結する意思表示の合致があったと評価できるに足りる特段の事情が存在したものは到底認められず、また、I S S の実態が伊予銀行と一体とみられ、法人格否認の法理の適用し得る場合、若しくはそれに準ずるような場合とも認められないから、X 2 と伊予銀行との間に黙示の雇用契約が成立したと認めることはできない。

③ 損害賠償責任の有無について

ア 伊予銀行の不法行為責任（使用者責任）について

(a) Y 4 支店長の行為について

慰労金明細書の裏に「不要では？」と書かれた付箋が付着していたのに、これをそのまま X 2 に渡してしまった Y 4 支店長の行為はいかにも軽率であり、わざとしたものではないとしても、それだけで許される行為とはいいい難く、あまりにも不注意であって、社会的妥当性を欠く行為であったといわざるを得ない。

そうすると、Y 4 支店長の上記行為は、過失によって社会的相当性を大きく逸脱し、不法行為を構成すると認めるのが相当である。

よって、伊予銀行に対し、Y 4 支店長の前記行為について、使用者責任に基づき、慰謝料 1 万円の支払を命ずる。

(b) Y 3 代理の行為について

Y 3 代理は、10年 8 月に伊予銀行石井支店に赴任して以降、次第に X 2 と不仲となり、X 2 に対して怒鳴るなどしたこともあったが、Y 3 代理が X 2 を一方的にいじめ、あるいは攻撃したのではなく、双方が感情的な言動を応酬したものと認められる。

11年12月 3 日の支店長室での話合いにおいて、Y 3 代理が X 2 に対し、「おい」「おまえ」などの粗暴な言葉を用いたことは明らかであるところ、このような言動が、管理職及び上司として不適切であったことはいうまでもなく、これによって X 2 が感情を害したことも容易に想像できるが、本件紛争の経緯に照らせば、Y 3 代理が X

2 に対し、派遣先管理者の指示に従うことや粗暴な言動を改めて協調性を持つことなどを求めたのは十分理解できることであり、これに強く反発するのみで自らの態度を何ら省みようとしなかった X 2 にも責められるべき点がないとはいえない。Y 3 代理の前記粗暴な言動は、そのような状況の中で感情的になされたものと認められるのであって、その経緯に鑑みると、同人を一方向的に非難することは、必ずしも的を射たものではないというべきである。

また、言葉自体は粗暴であるが、X 2 に退職を強要したり、あるいは差別的な内容を含むなどの悪質な言動がなされたわけでもない。

以上の事情に照らせば、Y 3 代理の X 2 に対する言動は、社会的相当性を逸脱するほどの違法性を有するものとは認め難い。

よって、Y 3 代理に不法行為は成立しない。

イ I S S の債務不履行ないし不法行為責任について

I S S は、X 2 と Y 3 代理との間に確執が生じていたことについて、事態の把握が遅れたものの、その後、X 2 及びその家族に拒まれながらも、その時点における適切な対応を試みていたものと評価できる。

また、I S S が X 2 との間の登録型の雇用契約の更新をしない旨通知したことは、違法であるとは認められない。

よって、I S S において、債務不履行ないし不法行為責任が成立するとは認められない。

ウ 会社らの債務不履行ないし不法行為責任について

伊予銀行が X 2 に対し派遣対象業務以外の業務に従事させていたとの点につき、派遣先の指揮命令権の行使に問題があったといわざるを得ず、I S S がかかる実態を改善しなかったことについても同様であると認められるが、会社らによって、社会通念上、同人の人格的利益（労働者として適法に雇用管理を受ける権利）が侵害されたものであるとか、精神的損害が生じたものであるとまでは認め難い。

よって、会社らは、X 2 に対し損害賠償義務を負うべき債務不履行ないし不法行為責任を負うものとまでは認められない。

【乙1、2】

- (5) X2は、二審判決を不服とし、最高裁判所に上告及び上告受理申立てをしたが、21年3月27日、最高裁判所は、上告棄却及び上告受理申立て不受理とし（平成18年（オ）第1186号、平成18年（受）第1370号）、判決は確定した。

【乙3】

- (6) 伊予銀行は、損害賠償金1万円及びその遅延損害金について、X2の代理人を通じて弁済を申し出たが、X2が受領しないため、松山地方法務局に供託した。

【甲7】

3 X2の組合加入と団体交渉申入れ

- (1) X2は、21年夏頃、組合に加入した。

【1審26頁】

- (2) 9月14日、組合は、ISSに対し、X2が組合員であることを通知し、団体交渉を申し入れた。申入事項は以下のとおりである。

- ① 以下の派遣法違反があったことを認めて謝罪し、今後このような取扱いをしないことを組合及びX2に対して文書で約束すること。

ア 事前面接によって伊予銀行に人選させたこと（IBS）。

イ 労働者派遣契約書を作成しないで労働者を派遣したこと。

ウ 就業条件明示書を作成しないで労働者派遣を始めたこと。

エ X2の意思確認なく登録型派遣としたこと。

オ 特定労働者派遣事業の届出しかないのに登録型派遣を行ったこと（IBS）。

カ 特定企業に対して労働者派遣を行ったこと。

キ 派遣対象業務による規制を逸脱した業務での派遣を行ったこと。

- ② 以下の派遣法第32条に基づく雇用責任等を果たさなかったことを認めて謝罪し、今後は繰り返さないことを文書で組合及びX2に約束すること。

ア 派遣先にX2の賃金決定をさせたこと。

イ X2を正社員と比較しても極めて低賃金で差別的な待遇のもとで

働かせたこと。

ウ Y 3代理及びY 4支店長が行ったパワーハラスメントを早期にやめさせられなかったこと。

エ X 2がハラスメントに異議を唱えたことに対し、同人の雇用をつなぐ立場に立って伊予銀行と対等に交渉して行為者に謝罪させるべきであったのに、それをしないで労働者派遣契約を打ち切られたとして雇用関係を打ち切ったこと。

③ X 2の就業継続の機会を奪ったことが不当かつ不適切であったことを認め、同人のこれまでの働きに感謝し、同人を正社員として伊予銀行石井支店に業務係として職場復帰させるよう働きかけること。

④ Y 3代理の以下の言動及び取扱いがパワーハラスメントであったことを（伊予銀行に）認めさせて謝罪させること。また、Y 3代理にも謝罪させることを派遣会社の責任において行うこと。さらに、そのための事実確認会を設定すること。

ア X 2を支店長室に就業時刻終了時から数時間にわたって拘束し、大声で心理的圧迫を加え追及したこと。

イ X 2を他の社員と差別して名前では呼ばず、「おまえ」と呼び続けたこと。

ウ X 2に対し、書類を放り投げたり、怒鳴りつけたり、無視するなどのいじめを行って、X 2が職場においていじめられてもかまわない存在であることを部下に誇示したこと。

エ そうした行動によってX 2を社員から孤立させたこと。

オ その結果、X 2に甚大な精神的苦痛を加えたこと。

【甲2】

(3) 9月18日、I S Sは、組合からの9月14日の申入れに対し、回答書を送付した。回答書には、X 2とI S Sとの間の雇用関係は、12年5月31日限りで終了しており、このことは21年3月27日付けの最高裁判所決定によって終局的に確定していること、したがって、同人はI S Sの雇用する労働者ではなく、I S Sは同人の使用者ではないので、組合と団体交渉をする意思はない旨が記載されていた。

【甲 3】

- (4) 9月25日、組合は、在職中に発生した問題や在職中の労働条件について I S S に団体交渉応諾義務があるのはいうまでもないとして、再度、団体交渉の申入れを行った。

【甲 4】

- (5) 10月7日、組合の X 3 書記長（以下「X 3 書記長」という。）は、I S S の代理人である Y 5 弁護士（以下「Y 5 弁護士」という。）に架電し、「9月25日の団体交渉申入書に対して回答期限は10月2日としていたが、回答は頂いたのか。手違いがあったら困るので確認したい。」と述べたところ、Y 5 弁護士は、「出しておりません。以前出しておりますので。」と述べた。

【甲 5】

- (6) 10月13日、組合は、伊予銀行に対し、X 2 が組合員であることを通知するとともに、団体交渉を申し入れた。申入事項は以下のとおりである。

- ① Y 3 代理が行った以下の言動及び取扱いがパワーハラスメントであったことを認め、伊予銀行として謝罪すること。また、Y 3 代理にも謝罪させること。

ア X 2 を支店長室に就業時刻終了時から数時間にわたって拘束し、大声で心理的圧迫を加え追及したこと。

イ X 2 を他の社員と差別して名前では呼ばず、「おまえ」と呼び続けたこと。

ウ X 2 に対し、書類を放り投げたり、怒鳴りつけたり、無視するなどいじめを行って、X 2 が職場においていじめられてもかまわない存在であることを部下に誇示したこと。

エ そうした行動によって、X 2 を社員から孤立させたこと。

オ その結果、X 2 に甚大な精神的苦痛を加えたこと。

- ② Y 4 支店長の以下の取扱いについて、管理者として払うべき配慮を行わず、かえって、X 2 を精神的に傷つける行為を行ったことを認めて伊予銀行として謝罪するとともに、再発防止策を講ずること。また、Y 4 支店長にも謝罪させること。

- ア Y 3代理の上記の言動を放置したこと。
 - イ Y 3代理のパワーハラスメントについて調査して適切な管理を実施するなどの配慮を尽くさなかったこと。
 - ウ Y 3代理が数時間にわたってX 2を密室状態にして大声で心理的圧迫を加えて追及するのに、支店長室を提供したこと。
 - エ 上記のY 3代理の言動が認識できていたのにすぐさま停止させなかったこと。
 - オ 慰労金支給明細書に「不要では？」という付箋を貼ってX 2を排除する姿勢を示したこと。
- ③ X 2の就業継続の機会を奪ったことが不当かつ不適切であったことを認め、同人のこれまでの働きに感謝し、併せて同人を正社員として職場に復帰させること。
- ④ 以下の派遣法違反があったことを認めて謝罪し、今後このような取扱いをしないことを組合及びX 2に対して文書で約束すること。
- ア 事前面接によって受入れを決定したこと。
 - イ 労働者派遣契約書を作成しないで労働者の受入れを行ったこと。
 - ウ 特定企業に対する派遣として労働者の受入れを行ったこと。
 - エ 労働者の賃金決定を行ったこと（あるいは決定に影響力を行使したこと）。
 - オ 上記の立場にあったにもかかわらず、X 2を正社員と比較して極めて低賃金で差別的な待遇のもとで働かせたこと。
 - カ 派遣対象業務による規制を逸脱した指揮命令を行ったこと。
 - キ 年次有給休暇の申請及び承認について決定権を行使したこと。
 - ク X 2に職員として長期にわたって伊予銀行で働けるという期待を持たせながら、ハラスメントに対して異を唱えると、労働者派遣契約を口実にして雇用を打ち切らせたこと。
- ⑤ 裁判所の損害賠償命令に対し、どのように対応するのか回答すること。また、企業のコンプライアンスの観点から、このような事態にどう対処しているのか説明すること。

【甲6】

(7) 10月16日、伊予銀行は、組合の10月13日付申入れに対する回答書を組合に送付した。回答書には、X 2 と伊予銀行との間に雇用関係は存在せず、同人の伊予銀行での派遣就労関係も、12年5月31日の経過により終了しており、これらのことは21年3月27日付けの最高裁判所決定によって終局的に確定していること、判決により命じられた損害賠償金1万円及びその遅延損害金については、判決確定後、X 2 の代理人を通じて再三弁済を申し出てきたが、X 2 が受領しないため、既に法務局に供託していること、したがって、伊予銀行は派遣就労が終了してから約10年が経過し、しかも、裁判所において最終的に決着したX 2 との間の紛争について、組合と団体交渉をする意思はないと記載されていた。

【甲7】

(8) 11月5日、組合は、X 2 が石井支店で就労していた際の上司であったY 3代理から被ったハラスメント、人権侵害の謝罪、再発防止等について団体交渉を申し入れているのであり、伊予銀行に団体交渉応諾義務があるのというまでもないとして、同行に対し、再度、団体交渉の申入れを行った。

【甲8】

(9) 11月18日、X 3書記長は、Y 5弁護士に架電し、11月5日付けの団体交渉申入書で回答期限を11月12日としていたことを述べたところ、Y 5弁護士は、「前のとき書面で回答していますので、11月5日付けの団体交渉申入書に対しては一切回答するつもりはない。」と述べた。

【甲9】

4 本件不当労働行為救済申立て

22年5月17日、組合は、当委員会に対し本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判断

1 申立人組合の主張

(1) 労働関係上の問題を解決する手段として、司法手続によるか、その他の紛争解決手続によるか、あるいは労働組合を通じた団体交渉によるかは、いずれか一つの選択の余地しかないというのではなく、それぞれの解決手段の特質に鑑みて実質的に問題を解決することができるというべきであ

る。

仮に、最高裁判所が雇止めを法的に正当であると判断し、かつ、その他の権利義務関係を確定させるものであったとしても、それによって全ての問題が解決されるというものではない。紛争には権利紛争としての側面もあれば、利害調整を必要とする利益紛争としての側面もある。

また、権利紛争としての性質を有する問題であっても、権利を確定すればそれで足りるものではなく、その根底にある労働者の自尊・人格的尊厳の回復に向けた決着は別途残されることがある。本件は、まさにこれらのことが当てはまるものであり、当該司法判断によって確定された権利も含めて労使交渉によって解決する道が否定されるべきではない。

- (2) 問題の発生は個別に現れるが、派遣制度の構造に起因しており、組合は、個別の事案から普遍的な問題解決の課題を見出し、他の組合員にもその成果を及ぼすために労働協約を締結してきた。登録型派遣労働者を組織している組合の交渉権と労働協約締結権は、流動的な派遣労働市場における労使関係の特徴を念頭においた保障が必要である。

本件では、主に派遣先の責任である指揮命令権の行使を中心とする就業関係及び就業環境上の問題や、主に派遣元の責任である雇用主としての雇用管理上の問題を団体交渉事項として申し入れたが、これらについて、取扱上の問題を確認し、当該労働者に謝罪をなして今後の防止対策を講じることを合意して労働協約化することは、とりわけ流動的な派遣労働市場における労使関係においては積極的に是認されるべきである。

- (3) 特に、ハラスメント問題については、当事者の名誉の回復のためにも、労使交渉により決着を図ることが不可欠であり、判決で命じられた賠償金額を支払えばすべて紛争状態ないし問題が終わったということとはできない。X 2 は、一方的に賠償金を送りつけられただけで、違法行為をなしたという Y 4 支店長から謝罪を受けていないし、組合及び会社らが、X 2 が受けたハラスメントが、会社らによって防止されるべきものであったことや今後の防止対策について確認し合うことは、組合及び X 2 の権利利益の実現に極めて有意義であって、そのために話し合いを求めることは、組合が有する当然の権利である。

(4) X2の雇用問題は、最高裁判所の決定を受けるまでまさに紛争状態にあったものであり、同決定を受けて、組合は、労使交渉による実質的な解決を求めて、必要最低限の準備期間において団体交渉申入れをしたものであって、はるか昔の解雇問題や違法派遣問題を持ち出したものではない。会社らの姿勢は、判決で問題点が指摘されている派遣法違反やハラスメントにさえふたをしておしまおうとするものであり、許し難い。

組合の申し入れた団体交渉事項は、司法手続とは異なる観点から労働者の権利や人格的諸利益の実現を図ろうとしたものであり、労働組合法上の使用者がそれぞれ誠実に交渉をなして共通項を見出すことに責任を負うべき事項であって、労働協約を締結することが可能で、かつ、それが組合に組織された労働者の現在の利益につながるものであることからすれば、なおさら、団体交渉の拒否は許されるべきではない。

(5) 以上から、会社らが団体交渉を拒否したことは、不当労働行為に当たる。

2 被申立人会社らの主張

(1) X2とISSとの雇用契約、ISSと伊予銀行との労働者派遣契約及びX2の伊予銀行での派遣就労関係は、12年5月末日限りで終了したことが判決において終局的に確認されている。また、雇止めの有効性が確定すると同時に、不法行為の有無等についても判決は確定し、これによってその余の紛争は全て解決済みである。判決の中で、雇用関係があるとか、いじめや嫌がらせがあったというX2の主張の根幹部分は完全に否定され、その他のX2の主張もほぼ完全に否定された。この訴訟は、X2の会社らに対する就労関係上の諸々の主張及び要求を、雇用関係の確認と損害賠償請求という形に集約して法的構成したものであり、判決が確定した以上、当時の就労関係を巡る紛争は解決済みである。

本件申立ては、X2が判決の結論を受け入れることができないためになされたものであり、法形式上は既に解決された紛争とは別個の紛争に関する申立てである。

(2) 解雇（本件の場合には派遣契約及び派遣社員雇用契約の更新打切り並びに再雇用拒否）の有効性が裁判上確定し、当該組合員が使用者の従業員たる地位を確定的に失った場合には、もはや使用者にはその組合員の解雇に関

する団体交渉の申入れに応ずる義務はない。

また、組合の組合員の中に会社らの現在の従業員はおらず、したがって、会社らと組合との間に他の懸案事項は全くなく、さらに、客観的にX2の再雇用の見込みは全くないから、会社らが団体交渉応諾義務を負うことはない。

- (3) 仮に、組合が団体交渉申入れの適格を有するとしても、組合の主張する団体交渉の申入事項は、訴訟において実質的に決着済みの事項の繰り返しか、そうでないとしても、雇用関係が消滅して約十年が経過し、雇用関係不存在の判決が確定した後に改めて団体交渉の対象とするには、著しく時機に後れた事項であり、組合の団体交渉申入れには正当な理由がない。
- (4) なお、伊予銀行は、損害賠償金1万円及びその遅延損害金について、判決が確定した後、遅滞なくその支払いをX2の代理人を通じて申し出たが、X2は気持ちの整理がつかないといった理由で受領しようとしなかった。伊予銀行は、その後も数回受領を促したが、X2が受け取らないので、やむなく松山地方法務局に供託したものであり、いきなり損害賠償金を送りつけたり、供託したのではない。
- (5) 以上から、会社らが団体交渉に応じなかったことは、不当労働行為には当たらない。

3 当委員会の判断

(1) ISSの団体交渉拒否について

① はじめに

ISSは、組合の21年9月14日及び9月25日付団体交渉申入れに対し、X2はISSの雇用する労働者ではなく、ISSは使用者ではないとしてこれに応じなかった(第2.3(3)、(5))。

しかし、使用者が現に雇用していない者であっても、当該労働者の解雇等の効力や雇用関係解消の条件、あるいは、雇用関係について生じた清算されていない労働条件その他の待遇について、社会通念上合理的期間内に、当該労働者が加入する労働組合が団体交渉を申し入れた場合には、当該組合は、労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たると解される。

X 2 と I S S との間の雇用契約関係は、12年5月31日をもって終了していることが判決により確定している（第2.2(2)～(5)）。

そこで、組合が、X 2 の雇用関係について生じた清算されていない労働条件その他の待遇について、社会通念上合理的期間内に、I S S に対し団体交渉を申し入れたといえるか否か、以下検討する。

② 団体交渉申入時期

団体交渉の申入れが、社会通念上合理的期間内になされたものといえるかどうかは、本件事案の経緯に係る諸事情を総合的に考慮して判断する必要があり、雇止めから9年3か月経過しているとの一事をもって、社会通念上是認できないほど時機に後れたものと判断することは困難である。

もともと、本件においては、X 2 の雇止めがなされた12年5月31日時点において、X 2 は組合員ではなかったこと、その後21年3月27日に最高裁判所が上告棄却及び上告不受理を決定し、敗訴が確定するまでの9年以上の間、組合員となることはなかったのであり、その当然の帰結として、組合がこの件についてI S S に対し何らかの申入れを行う等具体的な行動をとることもなかったのであるから、I S S が、本件X 2 に関わる紛争が専らX 2 個人の雇用問題であると理解し、民事訴訟において解決すべき問題と受け止めていたことには無理からぬ事情があると認められる。そして、X 2 は、最高裁判所において敗訴が確定した後、卒然と21年夏頃になって組合に加入したものであり、組合は、これを受けて同年9月に団体交渉の申入れを行うに至っている。

この経緯につき、組合は、X 2 と I S S とは最高裁判所の決定を受けるまでは紛争状態にあったのであり、同決定を受けて、組合は、労使交渉による実質的な解決を求めて必要最小限の準備期間において団体交渉の申入れをしたものである旨主張するが、本件では、雇止めから9年以上の期間が経過し、最高裁判所決定後になされた団体交渉の申入れには、唐突感が否めず、以上のような経緯及び諸事情からすると、組合からI S S に対してなされた団体交渉の申入れは、特段の事情のない限り、社会通念上合理的期間内に行われたものとはいえない。

この点、労働関係上の問題を解決する手段として司法手続以外の手続が存在し、労使交渉において司法判断とは異なる独自の観点からの解決があり得ることは、所論のとおりである。そこで、組合が申し入れた団体交渉事項が、司法手続において判断対象とされなかった事項を含み、組合による申入れを拒否すれば不当労働行為となり得るか否かという点は、本件における上記特段の事情としてなお検討する必要があるので、以下、組合による団体交渉申入事項の内容について検討する。

③ 団体交渉申入事項

ア 組合が21年9月14日にI S Sに対し申し入れた事項は、要旨以下のとおりである（第2.3(2)）。

- (a) 派遣法違反があったことを認めて謝罪し、再発防止を約束すること。
- (b) 派遣法第32条に基づく雇用責任等を果たさなかったことを認めて謝罪し、再発防止を約束すること。
- (c) X 2の就業継続の機会を奪ったことが不当かつ不適切であったことを認め、同人のこれまでの働きに感謝し、同人を正社員として伊予銀行石井支店に業務係として職場復帰させるよう働きかけること。
- (d) Y 3代理の行為がパワーハラスメントであったことを（伊予銀行に）認めさせ（伊予銀行と）Y 3代理に謝罪させること及び事実確認会を設定すること。

イ 組合は、I S Sにおいて派遣法違反があったとして、また、I S Sが派遣法に基づく雇用責任を果たさなかったとして、I S Sに対し、謝罪及び再発防止の約束を要求している（ア(a)、(b)）。

確かに、前記判決において、伊予銀行がX 2に対し派遣対象業務以外の業務に従事させ、I S Sがその改善をしなかったことについては、問題があったと指摘されている。しかし、それらについてI S SがX 2に対し損害賠償義務を負うべき債務不履行ないし不法行為責任は認められていない（第2.2(4)③ウ）。

また、雇用関係が判決により確定的に終了しているのであるから、謝罪を受けることによって今後の労働関係の良好な展開が期待でき

るといった事情も、再発防止の約束を行わせる必要性も認められない。

ウ 次に、組合は、I S S に対し、X 2 の就業継続の機会を奪ったことが不当かつ不適切であったことを認め、同人のこれまでの働きに感謝し、同人を正社員として伊予銀行石井支店に業務係として職場復帰させるよう働きかけることを求めているが(ア(c))、前記判決において、I S S が同人との登録型の雇用契約の更新をしない旨通知したことについて、I S S の債務不履行ないし不法行為責任は認められていない(第2.2(4)③イ)。

そうすると、雇止めに関する団体交渉の申入れは、前記判決の確定によって終局的な紛争解決が図られた事項についての蒸し返しといわざるを得ない。

エ さらに、組合は、I S S に対し、Y 3 代理の行為がパワーハラスメントであったことを伊予銀行に認めさせ、伊予銀行とY 3 代理に謝罪をさせること、及び事実確認会を設定することを申し入れているが(ア(d))、Y 3 代理の行為の違法性は否定されているし(第2.2(4)③ア(b))、X 2 とY 3 代理との間の確執に関するI S S の対応については、事態の把握が遅れたものの、その後、X 2 及びその家族に拒まれながらも、その時点における適切な対応を試みていたと判断されているのであるから(第2.2(4)③イ)、Y 3 代理の行為についての団体交渉申入れは、前記判決の確定によって終局的な紛争解決が図られた事項についての蒸し返しといわざるを得ない。

また、雇用関係が判決により確定的に終了しているのであるから、Y 3 代理の行為について謝罪を受けることによって、今後の労働関係の良好な展開が期待できるといった事情も存しない。

オ そうすると、組合がI S S に対し申し入れた団体交渉事項は、いずれも清算されていない労働条件その他の待遇に関するものとは認められない。

④ 小括

以上のとおり、組合の申し入れた団体交渉事項は、いずれもX 2 の清算されていない労働条件その他の待遇に関するものとは認められず、団

体交渉を基礎付ける「雇用する」関係はもはや清算されたものといわざるを得ないのであるから、前記特段の事情は認められないというべく、組合のISSに対する団体交渉の申入れは、社会通念上合理的期間内に行われたものとはいえない。

したがって、本件において組合は、労働組合法上の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たるとはいえず、ISSが、組合からの21年9月14日及び9月25日付団体交渉申入れに応じなかったことは、不当労働行為には当たらない。

(2) 伊予銀行の団体交渉拒否について

① はじめに

伊予銀行は、組合からの21年10月13日及び11月5日付団体交渉申入れに対し、X2と伊予銀行との間に雇用関係は存在せず、同人の伊予銀行での派遣就労関係も終了し、そのことは判決により確定しており、損害賠償金1万円及びその遅延損害金については、判決確定後、弁済を申し出てきたが受領されないため、既に法務局に供託しているなどとして応じなかった(第2.3(7)、(9))。

派遣先企業は、当該労働者の労働条件について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定する地位にあれば、その限りにおいて労働組合法上の使用者たり得るが、その場合であっても、派遣就労関係が解消されて長期間経過している場合に、組合をなお「雇用する労働者の代表者」に該当するといえるかどうかは、前記(1)と同様、清算されていない問題について、社会通念上合理的期間内に団体交渉を申し入れたか否かによる。

② 団体交渉の申入時期

団体交渉の申入時期については、前記(1)②と同様に、特段の事情のない限り、社会通念上合理的期間内に行われたものとはいえない。

よって、以下、この点について検討する。

③ 団体交渉申入事項

ア 組合が、21年10月13日に伊予銀行に対し申し入れた団体交渉の申入事項は、要旨以下のとおりである(第2.3(6))。

- (a) Y 3 代理の行為がパワーハラスメントであったことを認め、伊予銀行として謝罪し、Y 3 代理にも謝罪させること。
- (b) Y 4 支店長の行為について、伊予銀行として謝罪し、再発防止策を講ずること。また、Y 4 支店長にも謝罪させること。
- (c) X 2 の就業継続の機会を奪ったことが不当かつ不適切であったことを認め、同人のこれまでの働きに感謝し、正社員として職場に復帰させること。
- (d) 派遣法違反があったことを認めて謝罪し、再発防止を約束すること。
- (e) 裁判所の損害賠償命令に対しどのように対応するのか回答し、企業のコンプライアンスの観点からこのような事態にどう対処しているのかを説明すること。

イ 本件において、派遣先企業である伊予銀行は、上記団体交渉申入れ事項に関し、現実的かつ具体的に支配・決定している地位にあったか否か必ずしも明らかではない。しかし、仮にこの点については措くとしても、本件における団体交渉申入事項は、以下のとおり、清算されていない問題ということとはできない。

- (a) Y 3 代理の行為は、前記判決において、その違法性が否定され（第 2.2 (4)③ア(b)）、また、伊予銀行は、Y 4 支店長の行為につき命じられた損害賠償金 1 万円及び遅延損害金について、X 2 に対し弁済を申し出ており、X 2 が受領しないことから法務局に供託しているのであるから（第 2.2 (6)）、これらの行為についての謝罪や損害賠償命令に対する対応の回答を求める団体交渉の申入れ（ア(a)、(b)、(e)）は前記判決の確定及び損害賠償命令の履行によって終局的な紛争解決が図られた事項の蒸し返しといわざるを得ない。

なお、前記判決において Y 3 代理の言動が不適切であった等の指摘はされているものの（第 2.2 (4)③ア(b)）、伊予銀行と X 2 との間の雇用関係は存在せず、派遣就労関係が終了していることが判決において確定しているのであるから、Y 3 代理の行為について謝罪を受けることによって、今後の労働関係の良好な展開が期待できると

いった事情も存しない。

(b) また、組合は、X 2 の就業継続の機会を奪ったことが不当かつ不適切であったことを認め、同人のこれまでの働きに感謝し、正社員として職場に復帰させることを申し入れているが（ア(c)）、判決において、I S S の行った雇止めは権利の濫用として許されないとする X 2 の訴えは棄却されており（第 2. 2 (4)①、③イ）、雇止めに関する団体交渉の申入れは、前記判決の確定により終局的な紛争解決が図られた事項についての蒸し返しといわざるを得ない。

(c) さらに、組合は、派遣法違反があったなどとして、伊予銀行に対し、謝罪及び再発防止の約束を要求している（ア(d)）。しかし、前記判決において、伊予銀行が X 2 に対し派遣対象業務以外の業務に従事させていたことについては問題があったと判断されているものの、それらにつき、伊予銀行が X 2 に対し損害賠償義務を負うべき債務不履行ないし不法行為責任は認められていない（第 2. 2 (4)③ウ）。

また、雇用関係が存在せず、派遣就労関係も終了していることが判決により確定しているのであるから、謝罪を受けることによって今後の労働関係の良好な展開が期待できるといった事情も、再発防止の約束を行わせる必要性も認められない。

④ 小括

以上のとおり、組合の申し入れた団体交渉申入事項は、いずれも X 2 の清算されていない労働条件その他の待遇に関するものとは認められず、団体交渉を基礎付ける「雇用する」関係はもはや清算されたものといわざるを得ないのであるから、前記特段の事情は認められないというべく、組合の伊予銀行に対する団体交渉の申入れは、社会通念上合理的期間内に申入れがなされたものとはいえない。

したがって、本件において組合は、労働組合法上の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たるとは認められず、伊予銀行が、組合からの 21 年 10 月 13 日及び 11 月 5 日付団体交渉の申入れに応じなかったことは、不当労働行為には当たらない。

(3) 組合のその余の主張について

紛争を実質的に解決するため、司法手続とは異なる観点から解決する方法を模索することが不可欠であり、労使交渉によって解決する道は否定されるべきではないとの組合の主張は、理解できないわけではないが、雇用関係の終了若しくは不存在が裁判上確定し、雇用関係が解消され、かつ、未清算の労働条件等が認められない以上、団体交渉を基礎付ける「雇用する」関係は存しないといわざるを得ず、組合の主張は採用することができない。

また、組合は、雇用関係の終了や権利義務関係が確定した後も、労働者の自尊・人格的尊厳の回復に向けた決着は残されると主張しているが、そのような精神的利益が、清算されていない労働条件その他の待遇に関するものとはいえない。

さらに、組合は、登録型派遣労働者を組織している組合の交渉権と労働協約締結権は、流動的な派遣労働市場における労使関係の特徴を念頭においた保障が必要であること、組合の申し入れた団体交渉事項は、組合に組織された労働者の現在の利益につながるものであることから、なおさら団体交渉拒否は許されるべきではないとの主張をしているが、団体交渉は、使用者が、自ら雇用する労働者の労働条件等について協議するものであり、本件において、会社らは、X2の使用者に当たらないことが明らかであるから、組合の主張は採用することができない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、ISSが組合からの21年9月14日及び9月25日付団体交渉申入れに応じなかったこと、また、伊予銀行が組合からの10月13日及び11月5日付団体交渉申入れに応じなかったことは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成24年3月27日

東京都労働委員会

会長 荒木尚志